

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPPN
SURAKARTA**



**Di susun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

PUTRI YUNDA WARDYANI

B 100 140 161

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPPN SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

PUTRI YUNDA WARDYANI

B 100 140 161

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Wuryaningsih', is written over the printed name.

Dra. Wuryaningsih, DL, MM

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPPN SURAKARTA

OLEH

PUTRI YUNDA WARDYANI

B 100 140 161

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 11 Mei 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dra. Wuryaningsih, DL. MM
(Ketua Dewan Penguji)
2. Ahmad Mardalis, SE, MBA
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Kusdiyanto, M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Mei 2019

Penulis



PUTRI YUNDA WARDYANI

B 100 140 161

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPPN SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai KPPN Surakarta. Menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai KPPN Surakarta. Menganalisis pengaruh antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai KPPN Surakarta. Populasi adalah karyawan KPPN Surakarta yang berjumlah 51 pegawai dan sampel adalah pegawai KPPN Surakarta yang berjumlah 51 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh kecerdasan emosional yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kinerja pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence on the performance of Surakarta KPPN employees. Analyze the influence of organizational commitment on the performance of employees of the Surakarta KPPN. Analyze the influence of emotional intelligence and organizational commitment on the performance of Surakarta KPPN employees. The population is employees of Surakarta KPPN, amounting to 51 employees and the sample is employees of the Surakarta KPPN, amounting to 51 employees. Based on the results of the study it was known that there was a significant effect of emotional intelligence on employee performance. There is a significant influence between organizational commitment to employee performance. Together, the emotional intelligence and organizational commitment variables significantly influence employee performance.

Keyword: emotional intelligence, organizational commitment and employee performance

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan dalam Sumber Daya Manusia Manajemen khususnya yang sekarang ini semakin bisa di bilang sulit tertata dan bahkan mungkin kurang tertata pengelolaan Sumber Daya Manusia nya dan pengelolaan keuangannya. Pengelolaan dalam organisasi pemerintahan, instansi dan juga lembaga di dalam pemerintahan, KPPN kota Surakarta menjadi sarana utama dalam mengelola keuangan, perbendaharaan negara maupun masyarakat, dengan melayani perihal pembayaran dan menjaminkan lancarnya pencairan dana dan pengelolaannya laporan pertanggungjawaban APBN.

Statistik Pemetaan para pegawai melalui pihak sistem informasi manajemen dengan memberikan bantuan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang selalu diawasi dan di pantau oleh pihak Bagian Kepegawaian Direktorat Jendral Perbendaharaan. Dengan penataan Internal, pengoptimalisasi SDM dengan cara dilakukannya akomodasi pemenuhan SDM, mengembangkan karir, pengelolaan kinerja dan juga pelatihannya dengan perencanaan yang strategis KPPN Surakarta tahun 2015-2019 mengimplementasi jangka pendek dengan harapan supaya para pegawai dapat kesempatan bekerja dalam segala bentuk tugas utamanya dan juga fungsinya dalam organisasi bisa menekankan suatu komitmen hak setiap para pegawai.

Pentingnya kecerdasan emosional ini karena begitu banyaknya masalah – masalah yang ada dan dihadapi oleh pegawai atau karyawan di dalam penyelesaian tugas kinerjanya dan melibatkan kerjasama dalam hubungan dengan sesama pegawai teman kerja, dalam hal ini karyawan diharapkan harus mampu menjalin interaksi yang baik dengan karyawan yang lain ataupun dengan bawahan dan juga atasan supaya bisa memperlihatkan kinerja optimal maksimal dan profesional. Seseorang memiliki kecerdasan emosional tinggi merupakan orang yang dengan mudah menyesuaikan diri dan adaptasi dalam lingkungan kerjanya dan juga bisa mempermudah jalinan hubungan pekerjaan dengan sesama pekerja yang di mana saling membantu meraih tujuan kesuksesan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengangkat masalah tentang kinerja pegawai, karena pada penelitian sebelumnya belum ditemukan penelitian dengan obyek yang sama. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan kerja dengan orang lain. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah adanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja, karena terkait dengan emosinya terhadap organisasi, hasratnya bertahan dalam organisasi dan perasaan wajib bertahan dalam organisasi (Wahyuni., 2016).

Menurut Gunawan(2014) Kecerdasan emosional dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untu memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta

membina hubungan dengan orang lain. Jelas bila seorang individu mempunyai kecerdasan emosional tinggi, dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental baik.

Menurut Novelia Mery (2016) Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Agustin (2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai KPPN Surakarta”.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dan sampel menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan KPPN Surakarta yang berjumlah 51 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non probabilitas dengan sensus yang dimana peneliti memilih sampel berdasarkan banyaknya jumlah karyawan yang ada yaitu 51 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara survey menggunakan kuesioner atau angket. (Sugiyono, 2014), kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Pengumpulan data untuk penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PDAM Kabupaten Magetan sebagai respondennya. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan

cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya (Suryani dan Hendryadi, 2015: 171). Kuesioner adalah salah satu teknik pengambilan data primer.

Data yang diperoleh kemudian diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reabilitas data. Data yang telah melewati uji kualitas kemudian diuji prasyarat menggunakan uji asumsi klasik untuk kemudian diuji regresi. Keseluruhan data diuji melalui aplikasi *SPSS for Windows*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov – Smirrov</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,744	0,638	Sebaran data normal

Sumber : Data diolah, 2018

Dari tabel 1 hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,744 dengan nilai signifikansi sebesar 0,638 lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal atau berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kecerdasan emosional	0,794	1,260	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen organisasi	0,794	1,260	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2018

Variabel Kecerdasan emosional, Komitmen organisasi dan Lingkungan Kerja mempunyai nilai tolerance value $> 0,10$ dan $VIF < 10$. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>	Keterangan
Kecerdasan emosional	0,363	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Komitmen organisasi	0,297	Tidak terjadi heteroskedastisitas
---------------------	-------	-----------------------------------

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 3 tersebut nampak bahwa variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan lingkungan kerja menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,363 dan 0,297, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel bebas tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.1.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.643	2,390		1,106	.274
Kecerdasan emosional	.321	.090	.393	3,590	.001
Komitmen organisasi	.265	.062	.471	4,304	.000

Sumber : Data primer diolah, 2018(Lampiran 9)

Dari tabel 3 dapat dirumuskan model regresi linear berganda dalam penelitian in adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,643 + 0,321 X_1 + 0,265 X_2 \quad (1)$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Konstansta = 2,643, menunjukkan apabila kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi sama dengan nol, maka kinerja juga meningkat sebesar 2,643.
- $b_1 = 0,321$, menunjukkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya apabila kecerdasan emosional meningkat satu-satuan, maka kinerja juga akan meningkat 0,321.
- $b_2 = 0,625$, menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya apabila komitmen organisasi meningkat satu-satuan, maka kinerja juga akan meningkat 0,625.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	220,041	2	110,021	28,628	0,000
Residual	184,469	48	3,843		
Total	404,510	50			

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,628 > 3,15$), maka H_0 ditolak, hal ini berarti secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	sign	t_{tabel}	Keterangan
Kecerdasan emosional	3,590	0.001	2,009	H_0 ditolak
Komitmen organisasi	4,304	0.000	2,009	H_0 ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 membuktikan bahwa kecerdasan emosional mempunyai nilai t_{hitung} 3,590 > t_{tabel} 2,009 dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mempunyai nilai t_{hitung} 4,304 > t_{tabel} 2,009 dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.525	1.96038

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 6 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,525, hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan sebesar 52,5% terhadap kinerja sedangkan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.

Kecerdasan emosional mempunyai nilai t_{hitung} 3,590 > t_{tabel} 2,009 dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil sesuai

dengan teori Gunawan dkk., (2014) memberi pengertian kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi secara baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Sedangkan menurut Pratama (2016), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and it's expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Jelas bila seorang individu mempunyai kecerdasan emosional tinggi, dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental baik. Semakin baik kecerdasan emosional pada KPPN Surakarta, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan mampu mengontrol emosinya dengan baik pada setiap kondisi dan situasi kerja yang berbeda tiap harinya, yang akhirnya berdampak baik pada kinerja mereka. Kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang baik. Namun sayang masih ada organisasi yang belum bisa menyadari pentingnya kecerdasan emosional yang disebabkan oleh anggapan, bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki aspek permanen, karena emosi adalah suatu keadaan individu yang selalu berubah.

3.2.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai.

Komitmen organisasi mempunyai nilai $t_{hitung} 4,304 > t_{tabel} 2,009$ dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut sesuai dengan teori Triatna (2015), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: "*the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization.*" Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang lebih luas dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi

melibatkan hubungan interaktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Komitmen dalam organisasi sebagai suatu kadar kesediaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi/perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi dan selalu menjaga nama baik organisasi. Komitmen menurut Novelia Mery dkk., (2016) adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha tertinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Safitri (2017), komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Magetan, jadi hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Magetan, jadi hipotesis kedua yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.
- c. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Magetan, jadi model yang digunakan tersebut sudah sesuai (*model fit*).
- d. Kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabilitas variabel kinerja karyawan sebesar 31,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 68,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini, dengan uji koefisien determinasi melalui nilai *adjusted R²*.

4.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

- a. Hasil analisis data yang menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Magetan menunjukkan hasil yang berbanding lurus antara kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan hasil kinerja dari karyawan, untuk itu kondisi yang seperti ini harus dipertahankan, sehingga hasil kinerja yang sudah dicapai tetap terjaga dan tidak mengalami penurunan.
- b. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih nyata tentang kinerja karyawan.
- c. Ketika dilakukan penelitian dengan metode survei melalui kuesioner, sebaiknya tetap mengacu dengan teori yang relevan, sehingga peneliti dapat mengontrol alur penelitian agar dapat mengurangi bias informasi dan keterbatasan atau kendala yang terjadi dapat dikurangi atau diminimalisir.
- d. Responden sebaiknya tidak hanya diberikan kuesioner saja, tetapi juga diwawancarai secara terbuka, sehingga lebih dapat menggambarkan keadaan atau kondisi responden sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Njoroge, Sheila Wambui, & Josephat Kwasira. 2015. Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-

487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 17, Issue 11 .Ver. I (Nov. 2015), PP 87-93

- Nurchayati, Wiwiet Eka., Rooswidjajani, dan Harril Brimantyo. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.2, Juni 2016.
- Rukmini. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol. 17, No. 02, Januari 2017 – 49.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiadi, Ratna Ursula., Pompong Budi Setiadi & Indroyono. 2016. The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company. *International Journal of Academic Research and Reflection*. Progressive Academic Publishing, UK. Vol. 4, No. 3, 2016.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* edisi pertama. Jakarta: Prenada Media Group.